

які не брали участі у страйку та не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки у зв'язку з його проведенням, зберігається заробітна плата.

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996 № [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 254к/96-ВР <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів: Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/137/98>
4. Мигаль С. М. Конституційне визнання права на страйк // Четверті юридичні читання. - 2009. – С. 35-36.
5. Дараганова Н. В. Трудові спори : навч. посібник / Н.В. Дараганова. – К.: Алерта, 2012. – 370 с.

Соболева О. О.,

студентка 5 курсу, групи ЮІ – 154м

Юридичного факультету СНУ ім. В. Даля;

Котова Л. В.,

к.ю.н., доцент кафедри правознавства СНУ ім. В.Даля

ФРІЛАНС - ЯК СУЧАСНА ТА НЕТИПОВА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ

У період стрімкого розвитку соціальних комунікацій та глобальної мережі Інтернет відкриваються великі можливості заробітку не виходячи з дому. Згідно з Законом України «Про телекомунікації», Інтернет - всесвітня інформаційна система загального доступу, яка логічно зв'язана глобальним адресним простором та базується на Інтернет-протоколі, визначеному міжнародними стандартами [1].

На мою думку такий розвиток глобалізації має значний вплив на національні ринки праці де відбуваються істотні зміни, що стосуються різних сторін сфери праці та соціально-трудових відносин. З-поміж важливих прикладів змін, що відбуваються в

соціально-трудо́вій сфері, є, поява нових нестандартних форм зайнятості населення. Обрана мною тема актуальна тим, що на порозі сучасності багато людей, заради додаткового заробітку шукають роботу в Інтернеті. Найчастіше цей додатковий заробіток є найбільш прибутковий чим основний дохід працівника. Фрілансом займаються також і люди, які не можуть влаштуватись на офіційну роботу щоб отримувати заробітну плату (винагороду) для свого існування.

Най важливими в сучасних умовах є проблеми трансформації форм і видів зайнятості, а також змісту та характеру праці, що передбачає: розвиток не типових форм зайнятості та організації праці, зміну загальної структури зайнятості тощо.

Процеси трансформації зайнятості одночасно відбуваються зі зміною суспільства, відображаючи динаміку його соціально-економічних потреб. У сучасних умовах відбувається трансформація у світогляді, системі інтересів та цінностей зайнятого населення.

Поширення обсягів нестандартної (атипової, нетипової) зайнятості в світовому економічному просторі пов'язане не лише з проявами економічної кризи та відповідним скороченням попиту на робочу силу. Нестандартна зайнятість – явище не тимчасове, в умовах економічної кризи його застосування дає підприємству змогу значно скорочувати витрати на персонал протягом цього складного періоду. Однак не менш важливим аспектом є можливість застосування цього виду зайнятості навіть після закінчення періоду рецесії, оскільки модель “індивідуалізованої нестандартної зайнятості” відповідає вимогам сучасних технологій виробництва [2, с. 80–81].

Однією з нестандартних форм зайнятості у сучасних умовах може бути телеробота або дистанційна зайнятість. Поняття «телеробота» означає виконання роботи вдома з передачею результатів за допомогою телекомунікаційних технологій. Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудо́ві відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості зумовлена не-стаціонарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудо́вих відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та в спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [3].

Застосування дистанційної зайнятості можливе у таких формах. По-перше, це може бути основна форма зайнятості працівника в організації. Віддалена робота прекрасний варіант для творчих професій: художників, програмістів, дизайнерів, копірайтерів, веб-майстрів, фотографів, журналістів, редакторів, коректорів, перекладачів та ін. Проте, за умови правильної організації роботу вдома може виконувати більшість охочих. По-друге, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії [3].

Сьогодні в мережі Інтернет утворився стійкий прошарок фрілансерів, які заробляють на життя роботою на віддалі. Віддалена робота — фріланс — в нашій країні тільки набирає темпи.

Фрілансер — професіонал високого рівня кваліфікації, який не перебуває в штаті організації і не вступає в нормативно-правові трудові відносини, для нього відсутні соціальні гарантії і він самостійно реалізує свої послуги на ринку різним клієнтам, не маючи єдиного роботодавця (замовника).

Характерним для фрілансера є те, що він:

- систематично здійснює діяльність у рамках певної професії, продаючи на ринку свої професійні навички та вміння;
- надає послуги, а не виробляє товари;
- зайнятий нефізичною працею;
- вид діяльності пов'язаний з виробництвом і обробкою інформації;
- володіє значним «людським капіталом», здобутим у ході формальної освіти та практичної діяльності;
- отримує гонорар за особисто надані послуги.

Використовуючи гнучкі форми зайнятості можна вирішити важливі проблеми ринкової економіки. По-перше, така форма зайнятості дає можливість працездатному населенню робити вибір щодо використання часу для роботи або відпочинку. По-друге, допомагає підприємцям маніпулювати кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, відповідно до потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників. По-третє, дає змогу ефективно вирішувати проблеми щодо праці жінок, пенсіонерів, студентів, які працюють, іммігрантів та ін. Це певною мірою врівноважує дисбаланс, який складається внаслідок впливу тенденцій щодо підвищення вікової межі молоді, яка стає робочою силою, скорочення зайнятості в суспільному виробництві осіб старшого віку,

загального зменшення тривалості робочого часу, зниження престижу загальної та професійної освіти в деяких країнах.

Нестандартні форми зайнятості, забезпечуючи гнучкість соціально-трудових відносин, здебільшого відповідають інтересам роботодавців. Організація робочого часу здатна впливати як на умови праці і задоволення потреб працівника, так і на конкурентоспроможність підприємства, результати його діяльності. Очевидно, що ці форми зайнятості і надалі будуть зберігатися і поширюватися, зважаючи на нестабільність економічного розвитку, потреби сторін соціально-трудових відносин, насамперед роботодавців [4].

У 2003 році на 91-й сесії Генеральної конференції МОП, присвяченій проблемам розвитку трудових відносин, було звернуто увагу на те, що у країнах відбуваються перетворення у структурі праці, які призводять до змін її форм як у межах, так і поза межами трудових відносин. У Резолюції конференції вказувалося на тенденцію збільшення категорій працівників, які по суті є найманими, однак є позбавленими захисту трудових прав у рамках трудових відносин. Тому слід запобігати уявній самозайнятості, коли межа між найманими та незалежними працівниками залишається нечіткою [5].

Можна ще додати, що у липні 2012 р. було прийнято новий Закон України “Про зайнятість населення”, але питання, що стосуються дистанційної зайнятості, у ньому не врегульовані. Д. Семенова й О. Пищуліна – фахівці відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України – в Аналітичній записці “Щодо регулювання надання першого робочого місця” у Законі України “Про зайнятість населення” вказали на те, що Закон не регулює питання віддаленої роботи, яка дає змогу підключити до робочого процесу гарних спеціалістів з різних регіонів країни зі значною економією коштів роботодавця для створення нового робочого місця. Крім того, віддалені робочі місця є досить популярними саме серед молоді, і врегулювання зазначеної сфери дало б змогу пом’якшити складну ситуацію із молодіжною зайнятістю. Закон не містить положень щодо соціального захисту працівників, які виконують “роботу на дому”, а це залишає складним становище, зокрема, сільської молоді, молодих осіб із сімейними зобов’язаннями та молодих фрілансерів [6].

Як висновок, можна сказати наступне, з масштабним процесом глобалізації, науково-технічним прогресом звісно поширюються і нові форми нетипової зайнятості, однією із яких є дистанційна робота. Роботодавці все частіше переходять на гнучкі режими робочого часу, тим самим це дає їм змогу скоротити витрати на персонал,

ліквідувати стандартні робочі місця, оптимізувати податкові відрахування та виконання інших соціальних зобов'язань відповідно до чинного трудового законодавства. Сучасний етап управління трудовими ресурсами висуває завдання пошуку нового адекватного механізму правового регулювання дистанційної роботи, що потребує як коректування норм трудового законодавства, так і диференціації режиму правового регулювання праці. Як слушно зазначав І. Кисельов, “з великою ймовірністю можна припустити, що трудове право ХХІ ст. буде містити в собі потужний масив норм, які регулюватимуть різні аспекти телероботи” [7, с. 15].

Малий та середній бізнес здебільшого перебувають на тіньовому ринку праці, що дає змогу виплачувати заробітну плату в «конвертах», також відсутній соціальний захист працівників. Встановити правові межі соціально-трудових відносин за таких умов доволі складно. З плином часу досвід використання нетипових форм зайнятості буде поширюватися далі. Виходячи з цього, використовуючи зарубіжний досвід, необхідно запроваджувати нетипові та строкові договори регулювання зайнятості, для того, щоб встановити певні межі застосування найманої праці, створити сприятливі умови для залучення іноземних інвесторів.

Література:

1. Про телекомунікації: Закон України // ВВР. – 2004. - № 12. – ст.155.
2. Новожилова Л.В. Аналіз застосування гнучких форм зайнятості в умовах ринково орієнтованого розвитку економіки України / Л.В. Новожилова // Економічний простір. – 2011. – № 4. – С. 80–87.
3. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її реалізації / І. Моторна // Україна: аспекти праці. — 2008. — №6. — С. 6—12.
4. Дяків О.П., Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. УДК 331.526. с. 252-259.
5. Международная организация труда, Конвенции, документы, материалы: справ. пособ. – М. : Дело и сервис, 2007. – 342 с.
6. Аналітична записка “Щодо регулювання надання першого робочого місця” в Законі України “Про зайнятість населення” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/932>.